دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري

الدكتورة: مسعودة فلوس، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

الباحثة: نزيهة زمورة، جامعة الحاج لخضر باتنة 1، الجزائر.

الملخص:

لرأس المال البشري دور وأهمية بالغة في تطوّر وازدهار المجتمع، والدفع به نحو التنمية الشاملة، لذلك يسعى المجتمع بمختلف مؤسساته على تنمية وتأهيل هذا المورد البشري الذي يعتبر بالنسبة له هو المصدر الحقيقي، ولعّل الجامعة من أهم المؤسسات التنظيمية الاجتماعية التي يقع على عاتقها مسؤولية تنمية وتأهيل هذا المورد معتمدة على مجموعة من الطرق والأساليب التي تساعدها في ذلك، ولا سيما الإمكانيات التي توفرها وفقا للتخصصات المطلوبة والمبنية أساسا على احتياجات المجتمع عامة وسوق العمل خاصة، وعلى هذا الأساس جاءت هذه الدراسة للبحث عن الدور الذي تقدمه الجامعة كهيئة اجتماعية رسمية في تنمية وتأهيل رأس المال البشري، معتمدين في ذلك على عرض موجز لكل من المتغيرين وبهدف الكشف عن العلاقة التي تربطهما، بالإضافة إلى استنتاج الدور الفعال الذي تقدمه الجامعة في تأهيل رأس المال البشري.

Summary:

The human capital plays an important role in the development and prosperity of society and its contribution towards comprehensive development. Therefore, the society seeks to develop and rehabilitate this human resource which is considered to be the real source. The university is one of the most important social regulatory institutions with responsibility for development and rehabilitation This resource is based on a variety of methods and methods that assist in this, especially the possibilities offered by the required disciplines, which are based mainly on the needs of the society in general and the labor market in particular. Is an official social body in the development and rehabilitation of human capital, relying on a brief presentation of each of the two variables in order to reveal the relationship between them, in addition to the conclusion of the effective role of the university in the rehabilitation of human capital

مقدمة:

باعتبار أن تنمية رأس المال البشري من المواضيع التي تشغل بال المجتمع ككل، وبحكم أهميتها البليغة ومساهمتها في التنمية الشاملة، ودورها في تطور وازدهار المجتمع، هذا الأخير يبحث دائما في الأساليب والوسائل التي من شأنها أن تعمل على تنمية هذا المورد، ولعل الجامعة من أهم المؤسسات التي يعتمد عليها المجتمع في هذه المهمة، لما لها من إمكانيات وأساليب في تحقيقها، بالإضافة إلى أنها تتضمن العديد من التخصصات التي تفتح المجال أمام الإبداع والابتكار لرأس المال البشري، كما أنها تعمل على تنمية قدراته ومهاراته الفكرية وفق حاجيات المجتمع أو المحيط الخارجي باعتبارها نسقا مفتوحا يؤثر ويتأثر بهذا المحيط، ولعل من بين هذه الإمكانيات التي توفرها الجامعة؛ الآليات والمواد العلمية ومجالات التطبيق، بالإضافة إلى الإمكانيات المادية و الحجرات والمخابر التي يتم من خلالها البحث العلمي الذي يساهم أساسا في حل المشاكل والقضايا التي يتعرض لها المجتمع الخارجي.

وباعتبار أن الجامعة نسق جزئي من النسق الكلي (المجتمع)، فإن الدولة عامة والجامعة خاصة تعمل جاهدة للبحث على سبل تطور وتنمية لرأس المال البشري، باعتباره المورد الحقيقي والمصدر الأساسي في تحقيق التنمية الشاملة. وعلى هذا الأساس وبقدر من الأهمية البالغة والدور الفعال للرأس المال البشري فإن الجامعة تسهم في تنمية جميع المجالات بحكم أن هذه الأخيرة مرتبطة ببعضها البعض أشد الارتباط لدرجة التأثير، فبقدر الاستفادة تكون الايجابية وبقدر الفشل تكون السلبية، فالجانب الاقتصادي للمورد البشري يؤثر تأثيرا فعالا في جميع المجالات والجوانب الأخرى منها النفسية والاجتماعية على أكثر قدر، ولا شك أن للمجال الثقافي دور في تحسين الجانب الاقتصادي. وعليه يمكننا طرح التساؤل التالي:

هل للجامعة دور في تأهيل رأس المال البشري؟

وتفرعت عنه مجموعة من الأسئلة تمثلت في التالي:

1- هل للجامعة دور في تنمية رأس المال البشري ثقافيا؟
2- هل للجامعة دور في تنمية رأس المال البشري اجتماعيا؟
3- هل للجامعة دور في تنمية رأس المال البشري اقتصاديا؟

وعلى هذا الأساس يتم التطرق إلى ما يلي:

1- الجامعة:

1-1- تعريف الجامعة: تعددت تعاريف الجامعة من طرف الباحثين كل حسب وجهة نظره وسنتطرق إلى بعضها في الآتي:

" المكان الذي تتم فيه المناقشة الحرة المتفتحة بين المعلم والمتعلم، وذلك بهدف تقييم الأفكار والمفاهيم المختلفة، وهي أيضا المكان الذي يتم فيه التفاعل بين أعضاء هيئة التدريس من مختلف التخصصات، وكذلك الطلاب المنظمين في هذه التخصصات" [1]. نظر هذا التعريف للجامعة على أنها منطقة للتفاعل الاجتماعي بين هيئة التدريس والطلاب من مختلف التخصصات، حيث أن كلا منهما يكون له حرية الرأي والتعبير ولا مجال للتعصب بالرأي.

" هي المؤسسة التربوية العلمية المنظَّمة التي تقع على قمة السّلم التعليمي في المجتمع، وتقوم بإعداد الفرد مهنيا بالإضافة إلى قيامها بالأبحاث العلمية التي تخدم خطط التنمية الشاملة وإعداد الباحثين لخدمة البنية العامة عن طريق الخدمة العامة"[2]. يرى هذا التعريف للجامعة على أنها أسمى الدرجات العلمية في المجتمع، بالإضافة إلى أنها تعمل على دراسات وأبحاث تساعدها في تحقيق التنمية الشاملة وحل القضايا والمشكلات التي تصادف هذا المجتمع.

"هي مؤسسة علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معيّن وأنظمة وأعراف وتقاليد أكاديمية معينة، وتتمثل وظائفها في التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع، وتتألف من مجموعة من الكليات والأقسام ذات الطبيعة العلمية المتخصصة، وهي مؤسسة اجتماعية أنشأها المجتمع لخدمة أغراضه، والعلاقة بين التعليم الجامعي والمجتمع تفرض عليه أن يكون وثيق الصلة بحياة الناس ومشكلاتهم وآمالهم"[3] . ركز هذا التعريف على مكونات الجامعة والوظائف التي تقوم بها للوصول إلى أهدافها، بالإضافة إلى علاقتها بالمجتمع الكلي.

التعريف الإجرائي:

الجامعة مؤسسة اجتماعية تنظيمية تربوية تتكون من مجموعة من الأسس التي تعمل على مساعدتها في تحقيق أهدافها، كما أنها تعمل على مساعدة المجتمع في حل المشكلات والقضايا التي يتعرض لها في جميع المجالات، بالإضافة إلى مساهمتها في تحقيق التنمية الشاملة.

1-2- **أهمية الجامعة:** باعتبار أن الجامعة مؤسسة اجتماعية تربوية وظيفتها الأساسية إعداد الطلاب باعتبارهم هم الثروة التي يمكن للمجتمع الاعتماد عليها، لذلك أصبح الشغل الشاغل للمؤسسة هو البحث في الطرق التي تساهم بشكل فعال في تنمية وتدريب هذا المصدر البشري وعليه يمكن عرض الأهمية فيما يلي:

1-2-1- **أهمية الجامعة المتعلقة بالمعرفة والفكر والمهارات:**

- العمل على توفير المعارف والمعلومات والمهارات التي يحتاجها المتعلمون في جميع التخصصات.

- المساهمة في تمكين الطلاب من استزادة المعارف والعمل على استمرار هذه المعارف بالبحث المستمر.
- تدريب المتعلمين على النقد والإبداع والتطوير.
- العمل على توفير المادة العلمية للمتعلمين.[4]

1-2-2- أهمية الجامعة المتعلقة بالهوية الثقافية ومنظومة القيم والسلوك:

- تعزيز القيم الثقافية لدى المتعلمين.
- المساهمة في قدرتهم على تقبل الثقافات الأخرى واحترامها والاستفادة منها.
- تعزيز القيم الخاصة بالعمل والإنتاج لدى الطلاب.
- تعزيز القيم الأخلاقية المتمثلة في التعاون، العدل، الإخلاص، الأمانة.
- المساهمة في تعزيز قدرة المتعلمين على حرية التعبير وإبداء الرأي، وذلك عن طريق مشاركتهم في بعض القضايا التي تخصهم داخل الجامعة.
- مساعدة المتعلم على تحمل المسؤولية والمسؤولية الذاتية.

1-2-3- أهمية الجامعة المتعلقة باكتساب المعيشية:

- العمل على تدريب العاملين على جميع التخصصات وتزويده بالمعارف التي تساعده على الحصول على عمله المناسب حسب تخصصه المدروس بالجامعة.
- العمل على تمكين المتعلم من الوسائل اللازمة للبحث عن عمل، وخلق الفرص لنفسه، وذلك عن طريق الإبتكار والإبداع.
- تمكين المتعلم على التعوّد على المنافسة في عالم الشغل.[5]

1-2-4- أهمية الجامعة المتعلقة بالمعرفة:

- العمل على تطوير المناهج باستمرار بما يتوافق مع متطلبات وحاجات المجتمع الخارجي.
- العمل على توفير تقنيات الاتصال والتكنولوجيا في الجامعات حسب التخصصات.
- خلق علاقة بين جميع التخصصات المتوفرة في الجامعة كي تكون تكاملية فيما بينها نحو التقدم وتطور المجتمع.
- خلق مجال لتطبيق ما تلقاها الطلاب نظريا.
- التركيز على الدراسات والبحوث التي لها علاقة بالمجتمع مباشرة والتي تعود عليه بالإيجاب وتساعده في التقدم والازدهار.[6]

1-2-5- أهمية الجامعة المتعلقة بالمجتمع:

- المساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية.
- تقوية العلاقات المتبادلة بين مؤسسات التعليم العالي وباقي القطاعات في المجتمع.

- المساهمة في تنمية المجتمع في جميع المجالات كتوفير العاملين في جميع القطاعات كالصحة، التربية، ...الخ.[7]

1-3- **خصائص الجامعة:** تتمتع الجامعة بمجموعة من الخصائص نذكرها في الآتي:

- معرفية: تعمل الجامعة على جمع المعلومات والمعارف لأنها على وعي بأهميتها ومكانتها ودورها في تنمية المجتمع واستقراره، " فالمعرفة تعتبر من المعايير التي تعمل على ترتيب الجامعة في السلّم الاجتماعي، وبالتالي هي من دواعي اكتسابها لمكانة داخل المجتمع" [8]

فالصفة التي تتميز بها الجامعة أنها معرفية، حيث تعمل على نشر المعارف والخبرات العلمية للطلاب والمدرسين، وتعتمد في ذلك على الكثير من الوسائل المعرفية كالكتب والمجلات والملتقيات والمؤتمرات، وهذا ما يدفعنا للقول إن الجامعة هي إنتاج للمعرفة.

- مستمرة: تأخذ الجامعة صفة الاستمرارية من التربية، وهذا بحكم أنها من المؤسسات التربوية الدائمة، حيث أنها لا تقتصر على زمن معين أو فترة زمنية معينة أو على مكان معين، بل هي مؤسسة مستمرة باستمرار المعرفة والعلم فعملية انتاج العلم ونشره مستمرة، وباعتبار أنها خاصية من خصائص الجامعة وهذه الأخيرة مستمرة لاستمرار هذا الإنتاج الفكري المعرفي[9].
- تكاملية: قبل أن يتابع الطالب دراسته بالجامعة فهو قبل هذه المرحلة كان طالبا بالثانوي وقبلها بالمتوسط وقبلها بالابتدائي، فالجامعة هنا هي تكملة للمؤسسات التربوية السابقة التي تعلم فيها الطالب، بالإضافة إلى أنها تعمل على تكامل العلوم والربط بينها، في حين تعمل على التكامل بين النظرية والتطبيق، أي أن التكاملية تكمن في نشاطها وفي طبيعتها بحكم أنها لا يمكن فصلها عن المجتمع ككل، وباعتبارها جزء لا يتجزأ منه وأنشأت منه وترجع إليه.
- اجتماعية: سبق وذكرنا أن الجامعة نسق اجتماعي مفتوح يؤثر ويتأثر بالمحيط الخارجي، حيث يكمن في عملية التفاعل الاجتماعي بين الطلاب والمدرسين، فصفة الاجتماعية لا تقتصر فقط على العلاقات الانسانية كما أنها لا تعمل على حل المشكلات والقضايا الاجتماعية التي تطرأ على المجتمع.
- ثقافية: معرفية الجامعة تجعل منها ثقافية تعمل على تثقيف أفراد المجتمع في جميع المجالات والتخصصات وتعمل على الحفاظ على الموروث الثقافي، فهي بالتالي تهتم بالأبعاد الفلسفية للحياة وثقافة المجتمع.
- اقتصادية: الجامعة طبعا تعمل على تسخير مختلف العلوم والتكنولوجيا والتخصصات بهدف تحقيق الإنتاج الإقتصادي والمعنوي.[10]

1-4- **وظائف الجامعة:** للجامعة مجموعة من الوظائف تساعدها في تحقيق أهدافها.

- إعداد القوى البشرية: وتعتبر هذه من أهم الوظائف التي ارتبطت بالتعليم العالي (الجامعة)، وهذا من خلال إعداد أهم الوظائف.

- تكوين الكوادر والإطارات المطلوبة التي تقوم بالمهام والأشغال ذات المستوى العالي، والعمل على تهيئتها وتعزيز استعدادها لمهام القيادة الفكرية.
- البحث العلمي: باعتبار أن البحث العلمي من أهم الوظائف التي تقوم بها الجامعة، حيث تسعى من خلاله لتوليد المعارف والاختراعات المطلوبة، وذلك بالاعتماد على طرق وأساليب البحث العلمي، والمساهمة في تقديم المعرفة الإنسانية المطلوبة في خدمة الإنسان والمجتمع، وذلك لمحاولة تشخيص الظواهر والمشكلات التي تمس الفرد في جميع المجالات، بغية الوصول إلى حلول لهذه المشكلات ومعالجتها والتخفيف من حدتها بطرق علمية.
- التنشيط الفكري: حيث تعتبر عملية نشر الثقافة من الوظائف التي تعتمدها الجامعة في تطوير المجتمع وتنمية الملكات والمهارات الفكرية والعلمية لدى أفراده، حيث أن لها دورا فعالا في تشجيع القيم الأخلاقية والنهوض بالمجتمع في جميع مجالاته، فالتنشيط الثقافي والفكري له دور فعال في تطور المجتمع وازدهاره وحل المشكلات التي قد تطرأ عليه[11].
- التكوين الجامعي: والذي يعرف على أنه " تأهيل القوى البشرية العليا أو رفيعة المستوى لكي تقوم بالترشيد والبحث العلمي و انتاج المعرفة وتطبيقاتها العلمية المباشرة وتنظيم إدارة المجتمع والدولة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا" [12].

حيث يرى هذا التعريف أن التكوين الجامعي عبارة عن تأهيل للقوى البشرية الجامعية، والتي بدورها تعمل على تطوير المجتمع وازدهاره في جميع المجالات، فهذه الوظيفة هي في حد ذاتها تندرج تحتها مجموعة من الوظائف المتمثلة في:

- الوظيفة الإنمائية التكوينية: ويتم فيها تحويل الموارد البشرية من حالة جمود إلى حالة حركة والمتمثلة في طاقات فعالة متفاعلة مع محيطها الخارجي مستعدة لتقديم الكثير من التطورات.
- الإعداد الأمثل للمهارات المختصة: وهنا يتوجب الموازنة بين قوة العمل وسوق العمل، حيث أن الجامعة هنا دورها تكوين الموارد البشرية حسب متطلبات سوق العمل، ومنح الفرص أمام الطلاب لتطبيق ما اكتسبوه نظريا.[13]

كما ذكرت صباح غربي وظائف الجامعة فيما يلي[14]:

- العمل على تشجيع القيم الأخلاقية والنهوض بالطبقات الاجتماعية.
- العمل على تحقيق التنسيق والتكامل بين الجامعة ومراحل التعليم العام.
- المشاركة في تعديل نظام القيم والاتجاهات بما يتوافق مع مشاريع التنمية في المجتمع.
- تكوين وإعداد القوة العاملة في جميع المجالات والقطاعات.
- العمل على تنمية أساليب التفكير والتعبير مما يحقق الترابط الاجتماعي بين الأفراد ومجتمعهم.
- المشاركة في الانفتاح على العالم الخارجي باعتبارها نسقا مفتوحا يؤثر ويتأثر بجميع الدول وتساهم في حل مشاكلهم.

- المساهمة في تأهيل الهوية الوطنية (ثقافة مشتركة).
- العمل على إرساء الديمقراطية لأن التعليم يرتبط بالحرية.
- العمل على إعداد الباحثين في جميع المجالات مما يساعدهم هذا على الإبداع والابتكار.

1-5- مكونات الجامعة: تتكون الجامعة من مجموعة من الأسس نذكرها في التالي:

- المدخلات:

الطلبة: يعتبر الطلبة هم المكوّن الأساسي والمطلب الاول لاستكمال العملية التعليمية، حيث أن هذه الأخيرة تعمل على اعدادهم والتأثير في سلوكاتهم وتعديلها وتنمية مهاراتهم وقدراتهم الفكرية، ودعمهم بالمعارف والمعلومات المطلوبة للتعامل مع الوقت الراهن، وهذه الوظائف كلها هي عبارة عن أهداف للعملية التعليمية، وإذا صحّ التعبير الجامعة فتحت وأنشأت لوجود الطلاب، فعدم وجودهم يلغي وجود الجامعة[15].

هيئة التدريس: هذا العنصر لا يقل أهمية عن العنصر الاول، فهيئة التدريس أيضا من المكونات الأساسية للجامعة، حيث أن نجاح العملية التعليمية من نجاح الجامعة ككل يتوقف على كفاءة ومهارة هيئة التدريس، كما أن من واجبها توفير العدد الكافي من هيئة التدريس لكي لا يكون هناك قصور في مواصلة العملية التعليمية وبذلك فشلها، وعليها اختيار الأنجح و الأكفأ لتضمن نجاح العملية التعليمية التي تسعى إليها، فهيئة التدريس إذن يتوجب اختيارها بعناية وبالعدد المطلوب وبالكفاءة اللازمة، كي لا تقع الجامعة في عراقيل للعملية التعليمية[16].

الوسائل المادية: بطبيعة الحال وجود الطلبة وهيئة التدريس يتوجب وجود وسائل مادية قد تتمثل هذه الوسائل في المباني، المكتبات، المخابر، المطاعم، وقاعات التدريس، كما أن العملية التعليمية تستلزم وجود تجهيزات وآلات ومختبرات وورشات عمل تساعد هيئة التدريس على تبليغ الرسالة التعليمية، كما أنها تساعد الطلبة على استعاب هذه الرسالة. وعليه فالجامعة هنا يتوجب عليها توفير هذه الوسائل المادية كي تضمن وصول أهدافها وبلوغها، خاصة إذا كانت الكفاءة المتوفرة لديها ذات جودة عالية فحتما سينعكس إيجابا على طلبتها ومستقبلها[17].

- العملية التعليمية: لا تقتصر هذه العملية على عملية التدريس فحسب، لأن هذا الأخير لوحده غير كاف لإنجاح هذه العملية، وعليه فالعملية التعليمية تضم جميع العمليات التي يمكن أن تساهم في هذه العملية وتعمل على إنجاحها (التدريس، التقويم، المناهج الدراسية والمقررات، توفير المادة العلمية متعددة التخصصات)، حيث أن جميع هذه العمليات تندرج ضمن العملية التعليمية والتي من شأنها أن تؤهل الطالب أو الباحث وتنمي قدراته لتوجهه إلى سوق العمل، وهنا يظهر دور الجامعة في محاولتها توفير جميع العمليات التعليمية المذكورة سابقا، وكشرط أساسي يجب أن تكون متلائمة مع البيئة الخارجية واحتياجات المجتمع، كي تضمن توظيف الطلاب.

- المخرجات: تعتبر المخرجات بمثابة النتائج النهائية التي أجريت على المدخلات أي الطلبة بعد إخضاعهم للعملية التعليمية بمختلف طرقها وأساليبها وتخصصاتها[18].
- الهيكل التنظيمي: الجامعة كغيرها من التنظيمات الاجتماعية التي تتم بداخلها عملية التفاعل الاجتماعي، فحسب ما هو معروف أن لكل تنظيم هيكلا تنظيميا يعمل على تنظيم المهام وترتيبها، وكذلك الجامعة لها هيكل تنظيمي يعمل على بلوغ أهدافها ومصالحها ومن شأنه تنظيم العملية التعليمية والربط بين جميع الموارد التي تتكون منها الجامعة، ومحاولة تسييرها تسييرا يتوافق مع متطلبات العصر، فالهيكل التنظيمي أو إذا صحّ التعبير الإدارة هنا هي العمود الفقري للجامعة وكل التنظيمات، فلذلك المسؤولون على الجامعة من مصالحهم المحافظة على هذا الهيكل التنظيمي ومعرفة الأساليب التي من شأنها أن تعمل على تسييره تسييرا استراتيجيا يرجع بالإفادة لها وللمجتمع ككل، بحكم أن الجامعة نسق مفتوح على المجتمع وعلى باقي المؤسسات الأخرى فهي تؤثر عليهم وتتأثر بهم، وتتموقع هذه العلاقة في الهيكل التنظيمي لها باعتباره إدارة الجامعة التي من خلالها يتم التعامل مع العالم الخارجي والتواصل معه[19].

1-6- أهداف الجامعة:

إن أي تنظيم من شأنه وضع أهداف والسعي للوصول إليها معتمدا في ذلك مجموعة المهارات والوسائل التي تمكّنه من تحقيقها، باعتبار أن الجامعة تنظيم مفتوح فهي كذلك لها مجموعة من الأهداف تسعى لتحقيقها، وبناءا على أنها جزء لا يتجزأ من المجتمع العام فهي تأخذ بعين الاعتبار هذا المجتمع في وضع أهدافها، بحيث أن هذه الأخيرة يجب أن تتناسب مع الأهداف العامة للمجتمع لكي لا يحدث اختلال في الأهداف والمصالح، ولعّل أهم وأسمى هدف بالنسبة للطالب هو تنمية مهاراته وقدراته، فهي توصل الجامعة لهذا المستوى من التنمية وهذا ينعكس إيجابا على تنمية المجتمع. وعليه يمكن إيجاز الأهداف في الآتي:

- تسعى لربط الجامعة بالمجتمع الخارجي بحكم أنها نسق مفتوح.
- محاولة التكيف مع متطلبات المحيط الخارجي (المجتمع) والسّعي في تقدمه.
- المشاركة في تفعيل خطط التنمية الشاملة.
- السعي في حل المشكلات والقضايا الاجتماعية التي يقع فيها المجتمع.
- العمل على تنشيط الحركات الثقافية داخل المجتمع.
- المساهمة في الحفاظ على الموروث الثقافي.
- الانفتاح على العالم الخارجي والجامعات الأخرى، وهذا ما يؤدي إلى التعاون والتبادل الفكري بين الجامعات[20].

2- رأس المال البشري:

2-1- تعريف رأس المال البشري:

هناك العديد من المفاهيم المختلفة حول رأس المال البشري تعددت واختلفت باختلاف الباحثين وتخصصاتهم وتوجهاتهم نذكر منها:

- يعرفه البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة بأنه: " كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها، أي من خلال العلم والخبرة "[21]. يرى هذا التعريف لرأس المال البشري على أن من أسسه الخبرة والمهارات التي يكتسبها المورد البشري والتي تعود عليه بالإيجاب في جميع المجالات.
- " هو التوليفية المكونة من معارف، قدرات، مهارات وخبرات أفراد المنشأة من موظفين ومدراء" [22]. يرى هذا التعريف أن رأس المال البشري عبارة عن الخبرات السابقة التي يكتسبها الأفراد العاملون داخل منظمة ما، حيث تتمثل هذه الخبرات في مجموعة المعارف والمعلومات. كان هذا التعريف مخصص نوعا ما مقارنة بالتعريف السابق.

التعريف الإجرائي: رأس المال البشري هو عبارة عن المورد البشري تمت تنميته في جميع المجالات وتنمية مهاراته وقدراته وخبراته ومنحه فرصا للإبداع والابتكار.

2-2- أهمية رأس المال البشري:

يمكننا قياس رأس المال البشري من خلال الدور الفاعل الذي يلعبه داخل مختلف المؤسسات والمنظمات، باعتباره أحد العناصر الأساسية في العملية، كونه يساعد على الابتكار والإبداع ويؤدي إلى تحقيق ميزة تنافسية، خاصة في ظل التطور التكنولوجي الذي يقلص من الوظائف التي تتطلب معرفة، حيث يتطلب المزج بين الخبرة والإدراك والمهارة والقيم والمعلومات، لذا فأهمية المورد البشري تتبلور من خلال:

- يعتبر أحد العناصر المهمة والفريدة التي تؤثر على الأداء.
- يساهم في خلق وابتكار معرفة جديدة.
- يعتبر موردا متميزا يصعب تقليده.
- له تأثير كبير على الشركاء والمالكين للأفكار الجديدة، يساهم في توليد المال الضروري للبدء في مشاريع جديدة.

فهو بمثابة ثروة كبيرة ومتميزة وهو الطريق الى التنافس في ظل اقتصاد المعرفة، وله تأثير كبير كمصدر للابتكار [23]

لذا فالأهمية البالغة لرأس المال البشري وما يمتلكه من طاقات جعلت منه العنصر الإنتاجي الأول في عمليات التنمية، فلا يمكن أن تنجح كل تلك العمليات اللازمة لتهيئة الوسائل المادية المطلوبة لتحقيق مستوى مناسب من التطور العلمي والتكتيكي، والارتفاع بمعدلات التنمية دون أن يكون العامل البشري هو المحرك الأول للعملية شريطة أن يكون ذا مستوى من التطور والاندفاع الذاتي.

2-3- خصائص رأس المال البشري:

يتميز رأس المال البشري بمجموعة من الخصائص تميزه عن باقي عناصر الإنتاج بأي منظمة، ومن هذه الخصائص نذكر:

- رأس المال البشري ليس منتجا فقط للسلع والخدمات بل مستهلك لها أيضا.
- إن إنتاجية العمل في رأس المال البشري لا تتوقف فقط على النواحي التقنية بل هناك بواعث ودوافع وحوافز فردية ذاتية وخارجية معا.
- يتكون الرأس مال البشري من جزأين أحدهما فطري والآخر مكتسب.
- المعارف والكفاءات تعد من المكونات الأكثر أهمية في الرأس مال البشري ويمكن من خلالها أن نصنفه إلى رأس مال بشري عام أو رأس مال بشري خاص.

رأس المال البشري العام: هو الذي نشأ مع اكتساب المعارف والكفاءات العامة مثل معرفة القراءة والكتابة والحساب.

رأس المال البشري الخاص: الذي نشأ من معارف وكفاءات خاصة بوظيفة أو مهنة معينة، وقد نجده مرتبطا بمؤسسة بحد ذاتها.

- يتطور الرأس مال البشري بالخبرة وممارسة العمل أو عن طريق التكوين والتعليم بكل أنواعه.
- يتعرض الرأس المال البشري للتقادم ويحتاج دائما للتجديد من أجل البقاء والتنافسية.
- يعتبر مصدرا أساسيا من مصادر الدخل.[24]

2-4- مكونات رأس المال البشري:

لمعرفة أهمية رأس المال البشري لابد من معرفة مكوناته التي تشكله، وتمدّه بهذه الميزة عن غيره من الموارد ورؤوس الأموال الأخرى يمكن أن نذكرها في إيجاز:

✓ الكفاءات: هي مجموعة المعارف والاتجاهات والتصرفات والسلوكيات المستنبطة من التجربة الضرورية لممارسة مهنة معينة.

- ✓ التجارب والخبرات: وهي مختلف التجارب والخبرات العلمية والعملية، التي يتعلم منها العنصر البشري عن طريق ممارسة مهنة معينة أو وظيفة حالية أو سابقة.
- ✓ المعارف والمؤهلات: وهي مختلف المعلومات المتراكمة عن طريق التكوين والتعليم التي يمكن تصنيفها إلى أربعة أنواع رئيسية:

المعرفة الإدراكية أو معرفة ماذا: هي التي تذهب إلى ما بعد المهارات الأساسية وتحقيق الخبرة الأعلى في معرفة الموضوع ونطاق المشكلة وتشير إلى المعرفة حول الحقائق التي يمكن تمييزها.

المعرفة النسبية أو معرفة لماذا: يعتمد عليها في اتخاذ القرارات والأنشطة المعقدة، وغير المؤكدة، تملي علينا معرفة المبادئ والقوانين التي تحكم الأفراد والمجتمعات.

المعرفة الإجرائية أو معرفة كيف: وهي معرفة علمية تتعلق بمعرفة الأشياء والقيام بها.

معرفة من: وهي المعلومات حول من يعرف ماذا أومن يعرف كيفية أداء ماذا.

- ✓ الابتكار والتجديد: ويعكس مدى إدخال التحسينات على الخدمات والمنتجات التي تقدمها المنظمة وتشير أيضا إلى العملية التي يمكن من خلالها نقل الفكرة الجديدة إلى الواقع العلمي[25].

2-5- تنمية رأس المال البشري:

يقصد بتنمية رأس المال البشري تعبئة الطاقات البشرية وبلورة إمكانياتها البشرية ومواهبها العقلية والجسدية للرفع من مكانتها وقيمتها وهناك بشكل عام شكلان للتنمية البشرية:

- تشكيل القدرات البشرية ووضعها في قالب يخدم المؤسسة ومصلحتها مثل تحسين مستويات التعليم والتعلم، والمعرفة والمهارات.
- انتفاع الناس بقدراتهم المكتسبة سواء في وقت الفراغ أو استغلاله في الإنتاج أو ضمن الشؤون الثقافية والاجتماعية والسياسية، التي تستوجب إنماءه لدى جميع أفراد المجتمع، لزيادة مساهمة هذا العنصر البشري في الحياة العامة بمختلف قطاعاتها، من خلال إتباع إستراتيجية تنموية لرأس المال البشري و من خلال الاعتماد على الوسائل العلمية والفنية والتربوية الحديثة القادرة على خلق وتطوير المعرفة العلمية، لذا فقد تطوّر مفهوم تنمية الموارد البشرية مع تطور البعد الإنساني وزيادة أهميته، فهذه التنمية مستمرة تقترن بتنمية و تقدم المجتمع. وعلى هذا الأساس فإن عملية تكوين رأس المال البشري يجب أن تتم في إطار إستراتيجية شاملة لتنمية القوى البشرية خاصة في الدول النامية، من خلال تكوين مؤسسات بناء الإنسان، التعليمية والتربوية والثقافية والمهنية، التي تتمثل في مراحل الدراسة والتعليم المختلفة، وفي المؤسسات الإنتاجية

ومؤسسات البحث العلمي، حيث تعتبر المجالات الرئيسية للاستثمار في المورد البشري وتنميته لغرض الرفع من قيمته وإنتاجه ومردوده المادي أو المعرفي الفكري .[26]

3- دور الجامعة في تأهيل رأس المال البشري:

تعتبر تنمية وتأهيل رأس المال البشري من أهم المواضيع التي يركز عليها المجتمع ككل، لما لها من أهمية بالغة في تطويره وازدهاره وتحقيق التنمية الشاملة، لذلك يبحث المجتمع دائما في الأساليب والطرق التي تساعده في ذلك، ولعل الجامعة من أهم الوسائل التي يعتمدها المجتمع في تنمية هذا المورد لما يقوم به من تنمية مهارات وتدريبها. وفيما يلي عرض بعض المقومات التي تعتمدها الجامعة:

3-1- مقومات التنمية الفعالة لرأس المال البشري في الجامعة: تعتمد الجامعة مجموعة من المقومات التي تقوم عليها فعالية تنمية رأس المال البشري نذكرها فيمايلي:

3-1-1- الأستاذ الجامعي: يعتبر الأستاذ الجامعي أهم عنصر في تنمية رأس المال البشري ويقع على عاتقه مسؤولية توصيل المعلومة واختيار الطرق والأساليب التي تناسب الفروقات الفردية بين الطلاب" إذا كان الطلاب أهم مدخلات الجامعة فإن الأستاذ أهم مقوماتها، فالجامعة تحتاج لنوعية متميزة من هيئة التدريس، وذلك لأن الجامعة بأساتذتها لا بمبانيها والجامعة بفكر هؤلاء الأساتذة وعملهم وخبرتهم وبحوثهم قبل كل شيئ" [27].

وعليه فإن الجامعة قبل التطرق لعملية تنمية وتأهيل رأس المال البشري فهي تعمل على اختيار الأساتذة المؤهلين وذوي الخبرة الجيدة التي تتوافق والتخصصات المتوفرة بها، لأن الأساتذة لديهم تأثير كبير على هذا المورد أكثر من أي تأثيرات خارجية أخرى، حيث ينعكس تأهيل وخبرة الأساتذة على الطلاب إيجابا في حالة استغلال هذه الخبرة استغلالا حسنا.

" إن الجامعة في عصر المعرفة والمعلوماتية تحتاج إلى هيئة تدريس من نوع متميز، على دراية واسعة بمختلف التطورات الحاصلة في العالم، ولها القدرة الكاملة على استعمال أحدث تقنيات التعليم والبحث وتلقينها للطلبة بغية بناء رأس المال البشري التطوري والقادر على الإبداع" [28].

3-1-2- المناهج والمقررات الدراسية: للمناهج والمقررات الدراسية دور فعال في تزويد الطالب بالمعارف وتنمية مهاراته وابتكاراته لذلك تعمل الجامعة عللى منح فرص التجريب التطبيق لما هو نظري تم تلقيه من طرف الطلاب، فللمناهج الدراسية أهمية بالغة في دور الجامعة في تأهيل رأس المال البشري باعتباره وظيفة من وظائفها ومكوّنا أساسيا لا يكتمل دوره إلا في وجود أساتذة ذوي اختصاص وخبرة ومهارات جيدة.

3-1-3- طرق وأساليب التدريس: من المنطقي أنه لا يتم دور المناهج الدراسية والمقررات إلا باختيار الوسائل التي تقدم بواسطتها، فأساليب وطرق التدريس تحمل نفس أهمية المناهج الدراسية تماما أو أكثر أهمية إذا صحّ التعبير، حيث يسهل استيعاب الطالب في حالة

توفر وسائل مناسبة تساعده على الفهم وتعزز قدرته على التركيب والتخزين، لأن المناهج التي يتلقاها الطالب مختلفة فمنها ما يحتاج إلى الحفظ والاستظهار ومنها ما يحتاج إلى قدرات الخلق والإبداع، ومنها ما يحتاج إلى الممارسة العملية والتجربة الميدانية[29] .

3-1-4- الهيكل التنظيمي والإداري للجامعة : من المهم أن يكون الهيكل التنظيمي لأي مؤسسة ذا طابع مرن وذلك لسهولة استعماله من طرف المتعاملين به، وكذلك الجامعة يتوجب ان تتميز بطابع تنظيمي مرن يتناسب مع جميع المتعاملين وخاصة الطلاب مما ينعكس على التزامهم وولائهم لهذه الجامعة، والهيكل التنظيمي لا يقتصر فقط على القوانين والقواعد التنظيمية بل يضم كذلك طبيعة الاتصال بهذه الجامعة، وعليه يتوجب على الجامعة أن تأخذ بعين الاعتبار جميع الجوانب التي تخص الهيكل التنظيمي، لأن هذا الأخير له أهمية بالغة لدى الطلاب وفي تنمية رأس المال البشري[30].

3-2- متطلبات التكوين الجامعي والبحث العلمي من أجل تنمية رأس المال البشري:

تحقيق أركان التكوين الجامعي المتعلقة برأس المال البشري: ويتم ذلك من خلال:

- ربط التكوين الجامعي بالإنتاج ودعم جميع تخصصات التكوين الجامعي والأخذ بعين الاعتبار المواهب العلمية للطلاب والاهتمام بهم.
- تدريب المورد البشري على استخدام التكنولوجيا ووسائلها وتعميم الظاهرة والثقافة الالكترونية.
- العمل على توفير أغلب التخصصات التي تساهم في حل قضايا المجتمع وتعود عليه بالفائدة.

وبطبيعة الحال التكوين الجامعي لا يمس المجال العلمي أو الثقافي فقط بل يتعدى ذلك إلى المجال الاقتصادي والاجتماعي والنفسي ويتجلى هذا في الآتي:

- التكوين الجامعي من أجل المعرفة (ثقافيا): يظهر دور هيئة التدريس جليا في هذا العنصر بحكم أنها المصدر الأساسي لهذه العملية طبعا مع اختيار الوسائل الملائمة في تبليغ الرسائل العلمية للطلاب بغية تنمية قدراتهم الفكرية والعقلية والتي تترجم في الجانب العملي من حياتهم، مما يعود ذلك بالفائدة على المجتمع ككل.
- التكوين من أجل العمل (اقتصاديا): بعد تلقين المورد البشري وتشبعه بالمعارف وتنمية قدراتهم المعرفية والفكرية يتوجه إلى سوق العمل، ويظهر هنا دور الجامعة في العمل على توجيه الطالب نحو التخصص الصحيح والمتوفر لديها الذي يكون حسب احتياجات المجتمع ككل.
- التكوين من أجل تكوين الشخصية (نفسيا اجتماعيا): الجامعة تصب اهتمامها حول بناء شخصية هذا المورد البشري وتكوينها تكوينا صحيحا، وتوجيهها بما يتوافق والثقافة العامة للمجتمع ككل، بهدف تكوين شخصية واعية مستقلة تمكّن الطالب من بناء هويته الوطنية.

- التكوين من أجل فهم الآخرين (اجتماعيا): بحكم أن الفرد لا يعيش بمعزل عن غيره من الأفراد فهو جزء لا يتجزأ من النسق الكلي (المجتمع)، وكي يتعامل ويتفاعل مع بقية الأفراد والأنساق يتوجب عليه اكتساب لغة الحوار وأسلوب التفاعل، ولعّل الجامعة تعزز هذا الأسلوب وتعمل على توجيهه توجيها صحيحا منطلقا من مبدأ الثقافة العامة للمجتمع، والقيم والمعايير والأخلاقيات التي يستند عليها المجتمع لضمان استمراره[31].

خاتمة:

وفي الأخير نتوصل إلى أن الجامعة باعتبارها مؤسسة تنظيمية اجتماعية من شأنها المساهمة في تطوير المجتمع وازدهاره والدفع به نحو التنمية الشاملة وبناءا على اهتمامها المستمر بتنمية وتأهيل المورد البشري، وذلك باعتمادها على العديد من الأساليب والإمكانيات المادية والمالية والمتمثلة في المادة التعليمية وسبل تبليغها، بهدف تنمية رأس المال البشري. وعليه يمكننا القول إن للجامعة دورا فعالا في تنمية رأس المال البشري ثقافيا واقتصاديا واجتماعيا ونفسيا ولا سيّما أن جميع هذه المجالات تتأثر ببعضها البعض، فالإخفاق في أحدها يؤثر سلبا على البقية، وعلى هذا الأساس تركز الجامعة اهتمامها الكلي في جميع المجالات التي تدفعها لتنمية رأس المال البشري.

الهوامش

---

[1]– عبد العزيز الغريب صقر، الجامعة والسلطة دراسة تحليلية للعلاقة بين الجامعة والسلطة، الدار العالمية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2005، ص 49-50.

[2]– أميرة محمد علي أحمد حسن، نحو توثيق العلاقة بين الجامعة والمجتمع، المؤتمر السادس التعليم العالي ومتطلبات التنمية، كلية التربية، جامعة البحرين، ص 4.

[3] د، عايدة باكير، تطور دور الجامعة في خدمة المجتمع colleges.jazanu.edu.sa/saf/documents/books– في ضوء المسؤولية المجتمعية والاتجاهات، العالمية الحديثة، 2018/03/26 الساعة 22.23

[4]– صباح غربي، دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي دراسة تحليلية لاتجاهات القيادات الإدارية في جامعة محمد خيضر بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، تخصص تنمية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر، 2014/2013، ص 55.

[5]– المرجع نفسه، ص 56.

[6]– المرجع نفسه، ص 57.

[7]– المرجع نفسه، ص 58.

[8]– محمد عجيلة، مصطفى بنوي، ثنائية الشغل والجامعات ومتطلبات التنمية، رؤية استشرافية، الملتقى الوطني حول دور الجامعة في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطلعات التنمية المحلية، جامعة بن عاشور زيان، الجلفة، 2010/05/20، ص 84.

[9]– ابراهين عصمت مطاوع، التنمية البشرية بالتعليم والتعلم، دار الفكر العربي، القاهرة، 2002، ص 152.

[10]– أحمد بن عيساوي، التعليم الجامعي في الجزائر وتحديات التنمية المحلية، الملتقى الوطني حول تقويم دور الجامعة في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطلعات التنمية المحلي، جامعة زيان عاشور، الجلفة الجزائر، 2010/05/20، ص 258

[11]– صباح غربي، المرجع السابق، ص 51.

[12]– المرجع نفسه، ص 52.

[13]– نادية ابراهيمي، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة دراسة حالة جامعة المسيلة، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير والعلوم الاقتصادية، تخصص الإدارة الاستراتيجية للتنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة فرحات عباس، 2013/2012، سطيف الجزائر، ص 46-47.

[14]– صباح غربي، المرجع السابق، ص 52-53.

[15]– فليح حسن خلف، اقتصاديات التعليم مبادئ راسخة واتجاهات حديثة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 147.

[16]– نوال نمور، كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة منتوري، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة الموارد البشرية، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة الجزائر، 2012/2011، ص 18.

[17]– المرجع نفسه، ص 18

[18]– المرجع نفسه، ص 19.

[19]– صباح غربي، المرجع السابق، ص 61.

[20]– حفحوف فتيحة، معوقات البحث الاجتماعي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين دراسة ميدانية علي جامعات سطيف قسنطينة مسيلة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تحصص إدارة وتنمية الموارد البشرية، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، قسم علم اجتماع والديمغرافيا، جامعة فرحات عباس، سطيف الجزائر، 2008/2007، ص 51-52.

[21] – عماد الدين أحمد المصبح، رأس المال في سوريا " قياس عائد الاستثمار في رأس المال البشري، ندوة الاقتصاد السوري – رؤية شبابية – جمعية العلوم الاقتصادية السورية، ص05

[22]– معتذ محمد الأعرج، استخدام نموذج lev. Schwartz لقياس رأس المال البشري ومساهمته في صافي الدخل دراسة تطبيقية على بنك لبنان والمهجر في الأردن، جامعة الشرق الأوسط، عمان الأردن، 2016، ص 05.

[23] – غني دحام تناي الزبيدي، آمنة عبد الكريم مهدي المشهداني، دور الرأس مال البشري والأداء المتميز للعاملين في تحقيق التفوق المنظمي، بحث ميداني في وزارة النفط العراقية، مجلة الغربي للعلوم الاقتصادية والإدارية، السنة الثانية عشر، المجلد الرابع عشر، العدد 38، 2016، ص273.

[24] – أحلام عبد الحافظ صبحي، دور الجامعات الفلسطينية في تنمية الرأس مال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير، أصول التربية بالإدارة التربوية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية – غزة ،2013، ص ص34 – 35.

[25] – وفاء سبكي، النمو الاقتصادي وتكوين الرأس مال البشري، دراسة قياسية لحالة الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة أبي بكر بلقا يد تلمسان، ص5.

[26] – عمار ابراهيم، تنمية الرأس مال البشري وأثره على كفاءة المنشأة، دراسة ميدانية في الساحل السوري، دراسة لنيل شهادة الماجستير في السكان والتنمية، جامعة تشرين، كلية الاقتصاد ،2014، ص ص5–4.

[27]– وفاء البرعي محمد، دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2002، ص 302.

[28]– نادية ابراهيمي، المرجع السابق، ص 84.

[29]– لجين بوعبد الله، محمد مقداد، تقويم العملية التكوينية في الجامعة دراسة ميدانية لجامعة الشرق الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 35.

[30]– المرجع نفسه، ص 85.

[31]– المرجع نفسه، ص 92.